

Einkommensbericht 2017

gemäß § 6a Bundes-
Gleichbehandlungsgesetz



Einkommensbericht 2017

gemäß § 6a Bundes-
Gleichbehandlungsgesetz

Wien, 2017

Impressum

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:
Bundeskanzleramt Österreich
Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation
Ballhausplatz 2, 1010 Wien

AutorInnen: Mag.(FH) Cornelia Lercher

Redaktion: Mag.(FH) Cornelia Lercher

Text und Gesamtumsetzung: Abteilung III/7 HR-Controlling, Personalplan, Mobilitätsmanagement
Wien, 2017

Fotonachweis: Regina Aigner/BKA (Cover)

Gestaltung: BKA Design & Grafik

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind vorbehalten.
Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundeskanzleramtes und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtssprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Rückmeldungen:

Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an iii7@bka.gv.at

Bestellservice des Bundeskanzleramtes:

1010 Wien, Ballhausplatz 2

Telefon: +43 1 53 115-202613

Fax: +43 1 53 115-202880

E-Mail: broschuerenversand@bka.gv.at

Internet: www.bundeskanzleramt.at/publikationen

Inhalt

Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz	5
Einkommensunterschiede im Bundesdienst.....	6
Ausbildungsverhältnisse.....	11
Einkommensunterschiede bei Bediensteten in ausgegliederten Einrichtungen	13
Technischer Anhang	18
Glossar	19

Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

Die Bundesregierung bekennt sich im Regierungsprogramm zur Förderung und Chancengleichheit von Frauen in der Arbeitswelt. Als wesentliche Elemente der Frauenförderung sind dabei Einkommensgerechtigkeit und Einkommenstransparenz sowie Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenpositionen angeführt.

Weiters wurde im »Nationalen Aktionsplan für Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt« die Strategie sowie konkrete Maßnahmenpakete erarbeitet, um für Frauen auf dem Arbeitsmarkt Verbesserungen zu erreichen.

Ein zentrales Ziel des Nationalen Aktionsplans ist die Reduktion von Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern. Um solchen Einkommensdiskriminierungen entgegenzuwirken wird mehr Transparenz und im Zuge dessen eine Offenlegung der Gehälter je Verwendungsgruppe gefordert. Die gesetzlich verpflichtende Erstellung von Einkommensberichten wurde sowohl im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) als auch im Gleichbehandlungsgesetz der Privatwirtschaft (GlBG) verankert.

Durch die Novellierung des § 6a B-GlBG im Jahr 2011 wurde das Ziel verfolgt, dass neben den ganzjährig vollbeschäftigten auch die teilbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfasst werden. Um eine Vergleichbarkeit der Frauen- und Männereinkommen zu gewährleisten, wird das Einkommen von Teilbeschäftigten auf Vollzeitbeschäftigung und jenes von unterjährig beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern auf Jahresbeschäftigung hochgerechnet. Diese Hochrechnungen geben fiktive Einkommen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundes wider, unter der Annahme, dass alle Bediensteten ganzjährig Vollzeit gearbeitet hätten. Somit werden Verzerrungen aufgrund von unterschiedlichen Teilbeschäftigungsquoten oder Anteilen der unterjährig Beschäftigten zwischen Männern und Frauen neutralisiert und vergleichbare Einkommensinformationen dargestellt.

Heuer erscheint der Einkommensbericht des Bundes bereits zum fünften Mal und macht somit einen Zeitreihenvergleich des Gender Pay Gaps im Bundesdienst möglich: Betrag der Einkommensunterschied im Bundesdienst im Jahr 2012 noch 13,3 %, so hat sich dieser im Jahr 2013 auf 12,8 % und im Jahr 2014 weiter auf 12,5 % verringert. Nach einem leichten Anstieg im Jahr 2015 liegt der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen im Bundesdienst im Jahr 2016 auf dem historisch niedrigsten Wert bei 11,9 %.

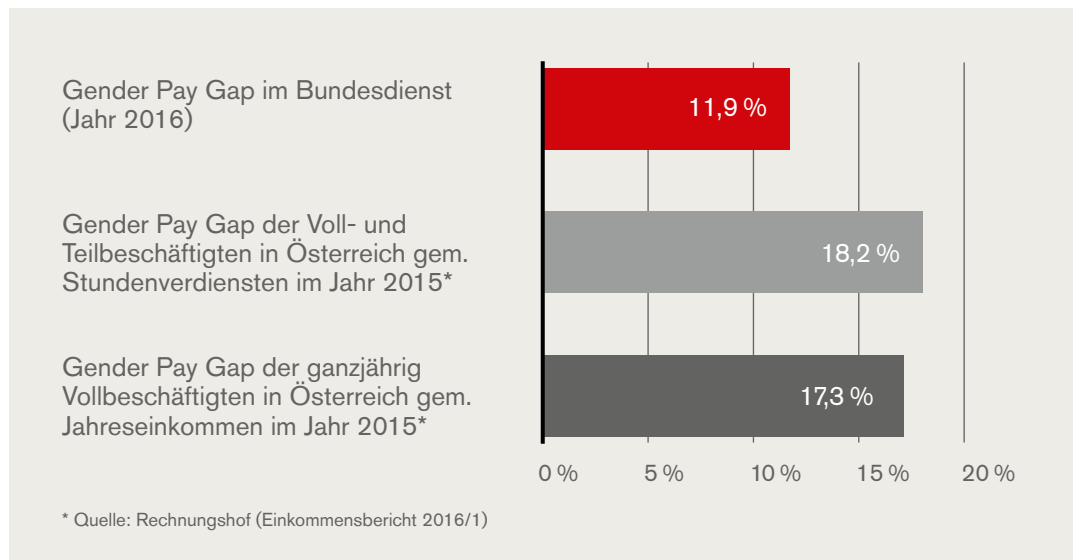
Tabelle 1 Gender Pay Gap im Bundesdienst im Zeitreihenvergleich

2012	2013	2014	2015	2016
13,3%	12,8%	12,5%	12,8%	11,9%

Einkommensunterschiede im Bundesdienst

Das System der Entlohnung von Bundesbediensteten, also die Anwendung gesetzlich fixierter Besoldungsschemata, hat im Zusammenhang mit der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern einen Vorteil gegenüber individuellen Gehaltsvereinbarungen: Gleichwertige Arbeit wird – unabhängig vom Geschlecht – gleich bezahlt. Da die Entlohnung von der Bewertung des Arbeitsplatzes abhängt, gibt es bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes keinen Spielraum für einkommensmäßige Ungleichbehandlung. Dennoch liegen die mittleren Einkommen von Frauen auch im Bundesdienst unter jenen der Männer, wenn auch der prozentuelle Unterschied deutlich geringer als in der Privatwirtschaft ist: Im Bundesdienst beträgt der um das Beschäftigungsausmaß und die nicht ganzjährige Beschäftigung bereinigte Gender Pay Gap 11,9 %¹, während der Einkommensunterschied bei Betrachtung der Stundenverdienste von Voll- und Teilbeschäftigten in Österreich 18,2 %² ausmacht bzw. bei ganzjährig vollbeschäftigten Frauen und Männern in Österreich 17,3 %³ beträgt.

Abbildung 1 Gender Pay Gap im Bundesdienst im Vergleich zum Gender Pay Gap der unselbstständig Erwerbstätigen in Österreich



Generell ist der Gender Pay Gap im Bundesdienst weitgehend auf Unterschiede in den folgenden einkommensrelevanten Merkmalen zurückzuführen: der Umfang an geleisteten Überstunden, die Qualifikation, das Alter und das Innehaben einer Leitungsfunktion. In jenen Berufsgruppen, wo sowohl das vertragliche, als auch das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis vorkommt, wird der Vergleich von Frauen- und Männereinkommen dadurch erschwert, dass Beamtinnen und Beamte und Vertragsbedienstete nach unterschiedlichen Besoldungsschemata bezahlt werden und sich die Anteile der Beamtinnen und Beamten unter Männern und Frauen meist unterscheiden.

-
- 1 Gender Pay Gap gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Quelle: Managementinformationssystem)
 - 2 Berechnungsgrundlage: Median der Stundenverdienste der vollzeit- und teilzeitbeschäftigten unselbstständig Erwerbstätigen in Österreich (Quelle: Allgemeiner Einkommensbericht des Rechnungshofes, Reihe Einkommen 2016/1)
 - 3 Berechnungsgrundlage: Medianeinkommen der ganzjährig vollbeschäftigten unselbstständig Erwerbstätigen in Österreich (Quelle: Allgemeiner Einkommensbericht des Rechnungshofes; Reihe Einkommen 2016/1)

**Tabelle 2 Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Datenbasis: Kalenderjahr 2016)
Bundesdienst**

Berufsgruppen / Verwendungsgruppencuster	Beschäftigte Männer	Beschäftigte Frauen	Bruttojahres- einkommen Männer	Bruttojahres- einkommen Frauen	Durch- schnittsalter Männer	Durch- schnittsalter Frauen	Medianeinkommen der Frauen liegt um ...% unter dem der Männer	Durchschnittsalter der Frauen liegt um ... Jahre unter dem der Männer
Allgemeine Verwaltung	23.872	27.002	45.637	35.799	49,2	46,1	21,6%	3,1
A1, v1	4.157	3.211	75.141	61.482	48,6	44,0	18,2%	4,6
A2, v2	7.598	6.454	57.201	47.898	49,7	45,9	16,3%	3,8
A3, v3, h1	6.401	10.721	38.151	34.285	49,8	46,7	10,1%	3,1
A4-7, v4-5, h2-5	4.421	5.962	28.336	25.749	46,5	45,1	9,1%	1,5
Dienstklasse Allg. Verwaltung	756	553	78.994	65.742	57,3	56,0	16,8%	1,4
ADV-Sonderverträge	539	101	60.305	56.189	46,7	48,5	6,8%	-1,8
Exekutivdienst	27.484	5.230	51.504	40.776	44,8	34,2	20,8%	10,5
E1	649	42	81.756	64.668	52,3	44,4	20,9%	7,9
E2a	9.742	975	58.561	46.584	50,3	39,7	20,5%	10,6
E2b, Greko	15.344	3.519	48.284	40.797	43,0	34,5	15,5%	8,5
E2c, Aspirantinnen/Aspiranten	1.705	694	17.442	17.442	26,3	24,5	0,0%	1,8
Dienstklasse Exekutivdienst	44	0	54.334	-	54,8	-	-	-
Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	1.491	1.746	91.417	80.341	48,4	43,9	12,1%	4,5
R3, III	96	37	144.402	123.945	55,9	51,5	14,2%	4,4
R2, II	106	85	111.366	106.649	54,0	52,3	4,2%	1,7
R1a, R1b, I	739	1.011	88.651	80.341	48,4	44,7	9,4%	3,7
Richterinnen und Richter d. Bundesverwaltungsgerichtes bzw. des Bundesfinanzgerichtes	225	195	96.489	99.331	52,4	50,9	-3,0%	1,4
Richteramtswärterinnen und Richteramtswärter	71	136	34.192	34.192	29,8	28,6	0,0%	1,2

Berufsgruppen / Verwendungsgruppencuster	Beschäftigte Männer	Beschäftigte Frauen	Bruttojahres- einkommen Männer	Bruttojahres- einkommen Frauen	Durch- schnittsalter Männer	Durch- schnittsalter Frauen	Medianeinkommen der Frauen liegt um ...% unter dem der Männer	Durchschnittsalter der Frauen liegt um ... Jahre unter dem der Männer
St3, Generalprokuratorin/ Generalprokurator	12	6	128.815	125.434	52,7	49,5	2,6%	3,2
St2, STII	55	30	90.827	84.100	46,3	45,1	7,4%	1,2
St1, STI	187	246	81.175	70.271	43,9	39,3	13,4%	4,6
Militärischer Dienst	15.661	421	41.589	28.777	41,6	31,1	30,8%	10,4
MBO1, MZO1	735	45	91.956	78.806	48,7	45,2	14,3%	3,4
MBO2, MZO2	2.160	23	56.766	43.759	45,3	33,5	22,9%	11,8
MBUO1, MZUO1	6.673	63	44.411	34.442	49,6	37,3	22,5%	12,3
MBUO2, MZUO2; MZO3	2.477	92	34.108	29.580	33,1	31,6	13,3%	1,5
MZ Chargen	1.684	171	27.910	22.792	24,1	25,3	18,3%	-1,3
Dienstklasse Militärischer Dienst	557	0	42.654	-	55,1	-	-	-
KIOP (Kräfte f. internat. Operationen)	1.375	27	29.231	27.493	24,1	26,2	5,9%	-2,1
Lehrerinnen und Lehrer	19.339	30.019	60.548	52.635	48,2	45,5	13,1%	2,8
L1, I1	14.837	23.628	64.858	55.453	49,0	46,1	14,5%	3,0
L2, I2	4.156	5.750	48.396	43.609	46,7	44,9	9,9%	1,8
L3, I3	123	118	24.360	24.599	45,9	47,0	-1,0%	-1,2
Austauschassistentinnen/ Austauschassistenten	223	523	17.154	17.293	25,5	24,7	-0,8%	0,8
Hochschullehrpersonen an Pädagogischen Hochschulen	679	852	69.591	65.002	52,4	50,9	6,6%	1,5
Schulaufsicht	171	143	85.325	83.103	56,6	56,0	2,6%	0,6

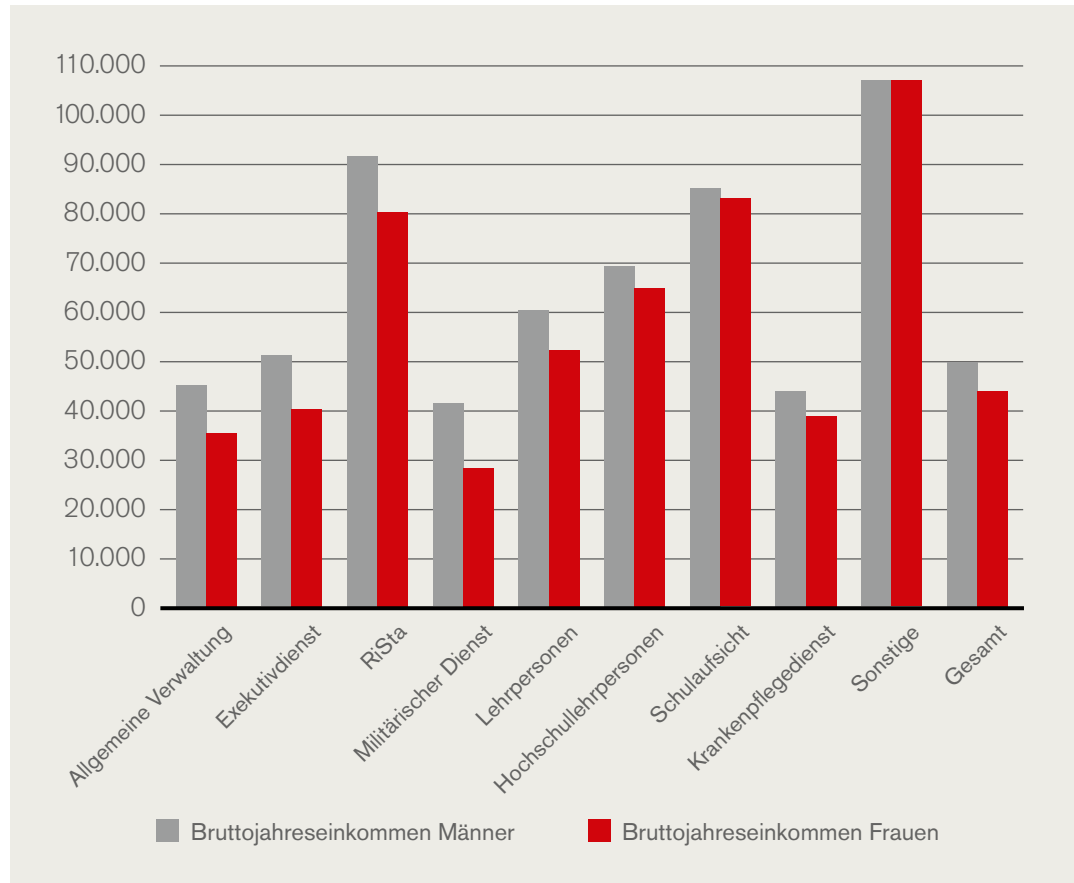
Krankenpflegedienst	91	175	44.317	39.369	48,1	47,8	11,2%	0,4
K2, k2	25	28	49.982	43.525	48,7	44,7	12,9%	4,0
K3, k3	7	11	56.430	55.410	55,2	55,8	1,8%	-0,7
K4, k4	43	95	42.875	40.192	47,6	46,4	6,3%	1,2
K5, k5*	8	-	40.734	-	49,1	-	-	-
K6, k6	15	34	32.272	33.825	46,6	50,7	-4,8%	-4,1
Sonstige	184	452	106.960	106.960	53,5	51,3	0,0%	2,2
Ärztinnen und Ärzte(Schulärztinnen/ Schulärzte, HV-Ärztinnen und -Ärzte, Ärztinnen und Ärzte A1)	168	449	106.960	106.960	55,4	51,4	0,0%	4,0
Sonstige**	16	3	25.269	27.723	33,7	34,0	-9,7%	-0,3

* Es handelt sich hier um die Gesamtzahl der K5-Bediensteten. Eine Untergliederung nach Männer/Frauen wurde aufgrund von weniger als 3 Elementen pro statistischer Klasse nicht vorgenommen, um Rückschlüsse auf Einzelpersonen zu verhindern.

** In der Kategorie »Sonstige« sind Bundesmitarbeiterinnen und Bundesmitarbeiter zusammengefasst, die keiner anderen Berufsgruppe zugeordnet werden können. Es handelt sich dabei vor allem um Bedienstete mit saisonaler Beschäftigung, wie z. B. Bodenschätzerinnen und Bodenschätzer, aber auch um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem sehr geringen Beschäftigungsausmaß, wie beispielsweise Vermessungstechnikerinnen und Vermessungstechniker.

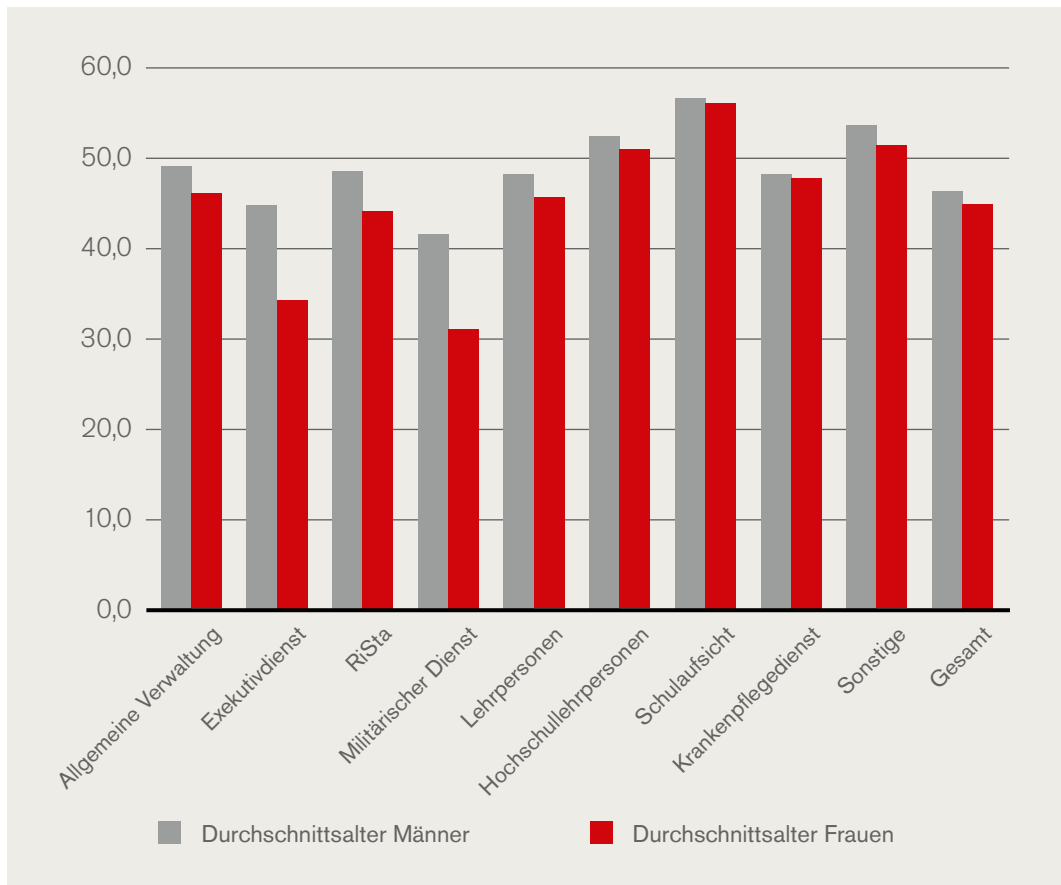
Der nach Bereinigung der unterschiedlichen Beschäftigungsausmaße und unterjährigen Beschäftigung verbleibende Unterschied zwischen den mittleren Einkommen beträgt 11,9 % und differiert nach Berufsgruppe zwischen 2,6 % (Schulaufsicht) und 30,8 % (Militärischer Dienst).

Abbildung 2 Einkommensdifferenzen nach Geschlecht und Berufsgruppe



Das Alter hat im Bundesdienst den größten Einfluss auf Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Das heißt, dass jene Berufsgruppen bzw. Verwendungsgruppen mit großem Altersunterschied auch eine bedeutende Einkommensdifferenz zur Folge haben. Dieses Phänomen ist in Besoldungssystemen mit ausgeprägter Seniorität zu erwarten und in der Analyse zu berücksichtigen. Nachdem ein Eintreten in den Bundesdienst in jungen Jahren eher die Regel als die Ausnahme darstellt, korreliert das Alter einerseits mit der Dienstzugehörigkeit und somit mit der Berufserfahrung, andererseits mit der Vorrückung in den Gehalts- bzw. Entlohnungsstufen. Daher wird eine deutliche Reduzierung des Gender Pay Gaps eintreten, wenn sich die Altersstruktur der weiblichen Beschäftigten jener der männlichen annähert.

Abbildung 3 Durchschnittsalter nach Geschlecht und Berufsgruppe



Ausbildungsverhältnisse

Personen in Ausbildung, wie Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten, Rechtspraktikantinnen und Rechtspraktikanten, Unterrichtspraktikantinnen und Unterrichtspraktikanten, sowie Lehrlinge sind keine Bundesbediensteten im engeren Sinn. Aus diesem Grund wird dieser Personenkreis separat einer genaueren Betrachtung unterzogen. Dabei fällt auf, dass Personen während der Ausbildungsphase keinem nennenswerten Einkommensnachteil aufgrund des Geschlechts unterliegen. Der Gender Pay Gap bei den Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten ist durch die Regelungen im Dienstrecht erklärbar: Für Verwaltungspraktika, die ab dem 1. Jänner 2014 begonnen wurden, erhöht sich der Ausbildungsbeitrag nach drei Monaten von 50 % auf 100 % des Monatsentgelts einer bzw. eines Vertragsbediensteten während der Ausbildungsphase in der entsprechenden Entlohnungsgruppe (Entlohnungsstufe 1). Allein durch die unterschiedliche Zusammensetzung von Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten, die in den ersten drei Monaten die Hälfte des Ausbildungsbeitrages bzw. ab dem 4. Monat das volle Ausbildungsentgelt erhalten, wird ein Gender Pay Gap ausgewiesen, das in der Realität jedoch nicht als Einkommensbenachteiligung gewertet werden kann.

**Tabelle 3 Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Datenbasis: Kalenderjahr 2016)
Personen in Ausbildung**

Berufsgruppen / Verwendungsgruppencluster	Beschäftigte Männer	Beschäftigte Frauen	Bruttojahres- einkommen Männer	Bruttojahres- einkommen Frauen	Durch- schnittsalter Männer	Durch- schnittsalter Frauen	Medianeinkommen ...% unter dem der Männer	Medianeinkommen der Frauen liegt um ... Jahre unter dem der Männer	Durchschnittsalter der Frauen liegt um ... Jahre unter dem der Männer
Verwaltungspraktikantinnen/ Verwaltungspraktikanten	908	1.483	16.031	17.785	25,2	25,2	-10,9%	0,0	
VwPrak v1	258	481	27.818	25.600	29,4	28,4	8,0%	1,0	
VwPrak v2	272	285	13.365	13.233	26,4	24,8	1,0%	1,6	
VwPrak v3	51	142	11.902	19.294	24,3	24,6	-62,1%	-0,3	
VwPrak v4	327	575	10.994	13.320	21,0	22,8	-21,2%	-1,8	
Rechtspraktikantinnen/ Rechtspraktikanten	911	1.143	14.536	14.570	28,3	27,8	-0,2%	0,5	
Unterrichtspraktikantinnen/ Unterrichtspraktikanten	846	2.031	16.359	16.359	29,6	28,2	0,0%	1,3	
Lehrlinge	632	964	9.211	9.458	18,9	19,0	-2,7%	-0,1	

Einkommensunterschiede bei Bediensteten in ausgegliederten Einrichtungen

Die Ausgliederungen staatlicher Leistungen auf eigene Rechtsträger hatten zur Folge, dass Beamtinnen und Beamte weiterhin Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer des Bundes geblieben sind, jedoch der neu gegründeten Einheit zur dauernden Dienstleistung zugewiesen wurden. Vertragsbedienstete hingegen wurden zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des neuen Rechtsträgers. Aufgrund dieser Konstellation umfasst der Einkommensbericht des Bundes sämtliche Beamtinnen und Beamte der ausgegliederten Einheiten, da die Einkommen dieser Personengruppe nach wie vor vom Bund getragen werden. Die Einkommen der Vertragsbediensteten in den ausgegliederten Einrichtungen finden im Einkommensbericht des jeweiligen ausgegliederten Rechtsträgers Berücksichtigung. Nachdem auch für die Beamtinnen und Beamte in ausgegliederten Einrichtungen die Bezahlung aufgrund von gesetzlich fixierten Entlohnungsschemata erfolgt, korrelieren Einkommensdifferenzen zwischen den Geschlechtern – wie im Bundesdienst – mit einem Auseinanderklaffen des Durchschnittsalters. Zudem kommen Einkommensdifferenzen aufgrund von Altersunterschieden speziell in den höheren Jahrgängen verstärkt zum Tragen, da die Einkommenskurve der Beamtinnen und Beamten gegen Ende des Berufslebens steil verläuft.

Bei der Österreichischen Post AG und Töchter erzielen Beamtinnen ein höheres mittleres Bruttojahreseinkommen als Beamte. Obwohl Männer in allen Verwendungsgruppen ein höheres Medianeinkommen erhalten als Frauen, können die männlichen Bediensteten den Einkommensvorteil der Frauen von 28,5 % nicht aufholen. Das ist darauf zurückzuführen, dass Männer zum Großteil in niedrigeren Verwendungsgruppen (PT8) arbeiten, während Frauen tendenziell eher in den höheren Verwendungsgruppen beschäftigt sind. Auffällig ist weiter, dass Männer in den Verwendungen PT6, PT8 und PT9 mit ihren Einkommen über jenen der Frauen liegen, obwohl das Durchschnittsalter darunter liegt. Diese Tatsache ist dadurch zu erklären, dass Männer hauptsächlich in Verwendungen mit einem höheren Anteil an Nebengebühren eingesetzt werden.

Dieses Phänomen ist auch bei der A1 Telekom Austria AG zu beobachten: Das höhere Einkommen der Männer, trotz niedrigerem Durchschnittsalter (PT1, PT4 und PT6) resultiert daraus, dass Männer vermehrt in technischen Berufen arbeiten in denen vermehrt Überstunden anfallen bzw. der leistungsorientierte Zuschlag höher ist als in nicht-technischen Berufen.

Bei der ÖBB-Postbus GmbH ist zu beachten, dass traditionell zum überwiegenden Teil Männer beschäftigt sind. Aufgrund der geringen Anzahl von Frauen können individuelle Zufälligkeiten starke Auswirkungen auf die Höhe der Einkommensunterschiede haben. Der Anteil an weiblichen Mitarbeiterinnen steigt mittlerweile auch in den eher männerdominierten Berufen – wie zum Beispiel Buslenkerinnen, Mitarbeiterinnen in Werkstätten. Jedoch kann die ÖBB-Postbus GmbH aufgrund des auslaufenden Modells der Beamtinnen und Beamten in ausgegliederten Einrichtungen nicht als Korrektiv bei der Erhöhung des Frauenanteils bei Beschäftigten mit öffentlich-rechtlichem Dienstverhältnis eingreifen.

**Tabelle 5 Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Datenbasis: Kalenderjahr 2016)
Ausgegliederte Einrichtungen exkl. Nachfolgegesellschaften der Post**

Berufsgruppen / Verwendungsgruppencluster	Beschäftigte Männer	Beschäftigte Frauen	Bruttojahres- einkommen Männer	Bruttojahres- einkommen Frauen	Durch- schnittsalter Männer	Durch- schnittsalter Frauen	Medianeinkommen der Frauen liegt um% unter dem der Männer	Durchschnittsalter der Frauen liegt um ... Jahre unter dem der Männer
Allgemeine Verwaltung	1.683	1.711	57.798	52.412	56,6	54,6	9,3%	2,0
A1, v1	269	141	89.505	84.795	57,9	56,5	5,3%	1,4
A2, v2	805	901	59.747	54.413	56,3	54,1	8,9%	2,2
A3, v3, h1	368	500	42.643	41.265	55,3	53,9	3,2%	1,4
A4-7, v4-5, h2-h5	77	18	34.740	33.229	56,7	53,7	4,4%	3,0
Dienstklasse Allg. Verwaltung	156	150	70.277	68.348	58,8	57,7	2,8%	1,1
ADV-Sonderverträge*	9	-	66.448	-	56,5	-	-	-
Lehrerinnen und Lehrer	28	25	76.121	70.867	59,2	58,6	6,9%	0,6
Hochschullehrpersonen	2.567	775	104.155	98.473	57,5	55,5	5,5%	2,0
Universitätsprofessorinnen/ Universitätsprofessoren	558	90	128.588	121.101	61,4	59,8	5,8%	1,6
Universitätsdozentinnen/ Universitätsdozenten	1.609	481	102.094	99.316	56,3	55,0	2,7%	1,3
Universitätsassistentinnen/ Universitätsassistenten	400	204	80.245	79.855	57,0	55,0	0,5%	2,0
Krankenpflagedienst	9	52	44.350	55.300	58,2	56,7	-24,7%	1,5
K1	0	4	-	62.813	-	55,7	-	-
K2	3	41	60.258	55.876	59,5	57,0	7,3%	2,5
K5*	4	-	44.901	-	60,2	-	-	-
K6	5	4	38.527	34.447	56,9	53,1	10,6%	3,8

* Es handelt sich hier um die Gesamtzahl der ADV-Sonderverträge bzw. K5-Bediensteten. Eine Untergliederung nach Männer/Frauen wurde aufgrund von weniger als 3 Elementen pro statistischer Klasse nicht vorgenommen, um Rückschlüsse auf Einzelpersonen zu verhindern.

**Tabelle 6 Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Datenbasis: Kalenderjahr 2016)
Österreichische Post AG und Töchter**

Berufsgruppen / Verwendungsgruppencuster	Beschäftigte Männer	Beschäftigte Frauen	Bruttojahres- einkommen Männer	Bruttojahres- einkommen Frauen	Durch- schnittsalter Männer	Durch- schnittsalter Frauen	Medianeinkommen der Frauen liegt um% unter dem der Männer	Durchschnittsalter der Frauen liegt um ... Jahre unter dem der Männer
PT gesamt	6.766	1.265	38.423	49.375	52,5	52,5	-28,5%	0,0
PT1	86	25	108.531	90.472	53,9	53,1	16,6%	0,8
PT2	403	163	74.436	67.212	53,3	52,4	9,7%	0,9
PT3	881	327	58.910	57.136	53,0	52,7	3,0%	0,3
PT4	542	317	50.346	49.325	52,6	51,7	2,0%	0,9
PT5	370	264	43.449	42.611	53,2	52,5	1,9%	0,7
PT6	306	36	41.379	39.525	53,0	53,2	4,5%	-0,2
PT7	162	0	35.265	0	51,8	0,0	-	-
PT8	3.995	120	36.427	35.766	52,1	53,5	1,8%	-1,3
PT9	21	13	28.462	28.322	53,0	55,2	0,5%	-2,1

Tabelle 7 Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Datenbasis: Kalenderjahr 2016)
A1 Telekom Austria AG

Berufsgruppen / Verwendungsgruppencluster	Beschäftigte Männer	Beschäftigte Frauen	Bruttojahres- einkommen Männer	Bruttojahres- einkommen Frauen	Durch- schnittsalter Männer	Durch- schnittsalter Frauen	Medianeinkommen der Frauen liegt um ...% unter dem der Männer	Durchschnittsalter der Frauen liegt um ... Jahre unter dem der Männer
PT gesamt	3.406	803	59.671	57.151	51,2	50,6	4,2%	0,6
PT1	70	8	103.201	91.756	52,4	52,8	11,1%	-0,4
PT2	951	189	73.884	68.383	51,2	50,7	7,4%	0,5
PT3	1.020	328	61.974	59.533	51,1	50,3	3,9%	0,8
PT4	365	152	52.228	50.971	50,9	51,0	2,4%	-0,1
PT5	782	113	46.663	44.677	51,4	50,4	4,3%	1,0
PT6	202	10	43.265	41.274	51,4	52,3	4,6%	-0,9
PT7	10	0	37.921	-	53,0	-	-	-
PT8/PT9	6	3	34.211	30.371	51,8	51,3	11,2%	0,5

**Tabelle 8 Einkommensbericht gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Datenbasis: Kalenderjahr 2016)
ÖBB-Postbus GmbH**

Berufsgruppen / Verwendungsgruppencenter	Beschäftigte Männer	Beschäftigte Frauen	Bruttojahres- einkommen Männer	Bruttojahres- einkommen Frauen	Durch- schnittsalter Männer	Durch- schnittsalter Frauen	Medianeinkommen der Frauen liegt um ...% unter dem der Männer	Durchschnittsalter der Frauen liegt um ... Jahre unter dem der Männer
PT gesamt	1.025	23	45.406	49.981	54,3	53,7	-10,1%	0,6
PT1	17	0	90.141	-	53,7	-	-	-
PT2	33	3	72.347	74.586	52,5	57,7	-3,1%	-5,1
PT3	109	8	59.189	55.121	54,2	53,0	6,9%	1,2
PT4	36	6	48.274	46.364	54,2	50,8	4,0%	3,3
PT5	8	0	45.852	-	55,1	-	-	-
PT6	5	3	38.942	39.025	52,6	56,7	-0,2%	-4,1
PT7	811	0	41.498	-	54,4	-	-	-
PT8	6	0	35.882	-	56,0	-	-	-
PT9	0	3	-	29.855	-	54,3	-	-

Technischer Anhang

Personenkreis

Einbezogen sind alle Bediensteten, die mindestens an einem Tag im Kalenderjahr 2016 ein Dienstverhältnis zum Bund hatten. Um eine Vergleichbarkeit der Frauen- und Männereinkommen zu gewährleisten, wird das Einkommen von Teilbeschäftigten auf Vollzeitbeschäftigung und jenes von unterjährig beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer auf Jahresbeschäftigung hochgerechnet.

Die Anzahl der männlichen und weiblichen Bediensteten im Einkommensbericht dürfen nicht mit den Personalständen im Bundesdienst verwechselt werden. Durch die unterjährige Fluktuation und die idR gefolgte Personalnachbesetzungen z. B. bei Pensionierungen, Kündigungen oder Karenzierungen, können uU durch die Hochrechnung zwei oder mehrere Bedienstete pro Arbeitsplatz ausgewiesen werden. Zum Beispiel: Mitarbeiter A geht in Karenz; Mitarbeiterin B wird als Ersatzkraft aufgenommen. Im Einkommensbericht werden zwei Bedienstete ausgewiesen und deren Einkommen jeweils auf Ganzjahresbeschäftigung hochgerechnet.

Ausbildungsverhältnisse (Rechtspraktikantinnen und Rechtspraktikanten, Unterrichtspraktikantinnen und Unterrichtspraktikanten, Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten und Lehrlinge) sind keine Bundesbediensteten im engeren Sinn und sind daher in der Grundgesamtheit nicht enthalten um Verzerrungen zu vermeiden. Diese Gruppe wird in einem eigenen Abschnitt näher beleuchtet.

Zuordnung zur Verwendungs-, Entlohnungs- oder Gehaltsgruppe

Die Bediensteten werden jener Verwendungs-, Entlohnungs- oder Gehaltsgruppe zugerechnet, in der sie zuletzt, dh mit Ende des Kalenderjahres bzw. mit Ende des Dienstverhältnisses, beschäftigt waren. Dadurch tritt ein gewisser statistischer Verzerrungsfaktor auf, der allerdings als minimal veranschlagt werden kann.

Anonymität

Der Einkommensbericht ist zur Gewährleistung des Datenschutzes in anonymisierter Form zu erstellen und darf keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen. Aus diesem Grund wurden jene Gruppen, in denen weniger als drei Bedienstete beschäftigt sind, nicht nach Männer- und Fraueneinkommen untergliedert. Diese Vorgehensweise entspricht den rechtlichen Vorgaben sowie den Richtlinien der Statistik Austria.

Glossar

Bruttojahreseinkommen gemäß § 6a B-GlBG

Das Bruttojahreseinkommen gemäß § 6a B-GlBG stellt ein auf Basis von Hochrechnungen auf Ganzjahresbeschäftigung und Vollzeitbeschäftigung fiktives Einkommen für das Kalenderjahr 2016 dar. Bei den Hochrechnungen werden Einmalzahlungen, wie z. B. Jubiläumszuwendungen oder Geldaushilfen sowie Ersatzleistungen, wie beispielsweise Reisegebühren, Aufwandsentschädigungen etc., nicht berücksichtigt.

Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap stellt den prozentualen Unterschied zwischen den mittleren Einkommen von Frauen gemessen an jenen der Männer dar.

Medianeinkommen (= mittleres Einkommen)

Der Median ist der mittlere Wert in einer nach der Höhe geordneten Reihe von Werten. Folgendes Beispiel dient der Veranschaulichung:

Zahlenreihe: 1; 3; 3; 4; 6; 7; 24 Median: 4

Für die Darstellung der Einkommensunterschiede im Bundesdienst werden Medianwerte herangezogen, da diese einen stabileren Wert für eine Verteilung präsentieren. Eine wesentliche Eigenschaft ist, dass der Median von extrem großen (kleinen) Werten weniger beeinflusst wird als das arithmetische Mittel. Der Median ist dadurch robuster gegenüber so genannten Ausreißern. Um den Einflussfaktor der Teilbeschäftigung und der unterjährigen Beschäftigung zu eliminieren, wurden bei den betroffenen Personengruppen eine Hochrechnung auf Vollzeitbeschäftigung und Ganzjahresbeschäftigung vorgenommen (s. technischer Anhang).

Verwendungs-, Entlohnungs- und Gehaltsgruppen

Das Gehalt einer/eines Beamtin und Beamten bzw. einer/eines Vertragsbediensteten wird in den gesetzlichen Entlohnungsschemata durch die Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen bestimmt. Das Einkommen der Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte richtet sich nach den Gehaltsgruppen.

Allgemeiner Verwaltungsdienst	Verwendungsgruppen Beamtinnen/Beamte	Entlohnungsgruppen Vertragsbedienstete
Höherer Dienst	A1	v1
Gehobener Dienst	A2	v2
Fachdienst	A3	v3
Qualifizierter mittlerer Dienst	A4	
Mittlerer Dienst	A5	v4
Qualifizierter Hilfsdienst	A6	
Hilfsdienst	A7	v5

